



LE 3^e BAROMÈTRE DE LA FORMATION EDFLEX

L'ère de l'autonomie connaît ses limites et mettre à disposition des outils de formation avec pléthore de contenus sans accompagnement ne suffit plus. C'est l'une des conclusions du 3^e baromètre de la formation Edflex. Cette start-up (qui rassemble sur plateforme quelque 7 000 ressources pédagogiques) a interrogé 500 salariés de grandes entreprises pour comprendre leurs usages. Cette année, elle a également sollicité l'avis d'une centaine de responsables formation.

François Boltz et Sandy Brunel

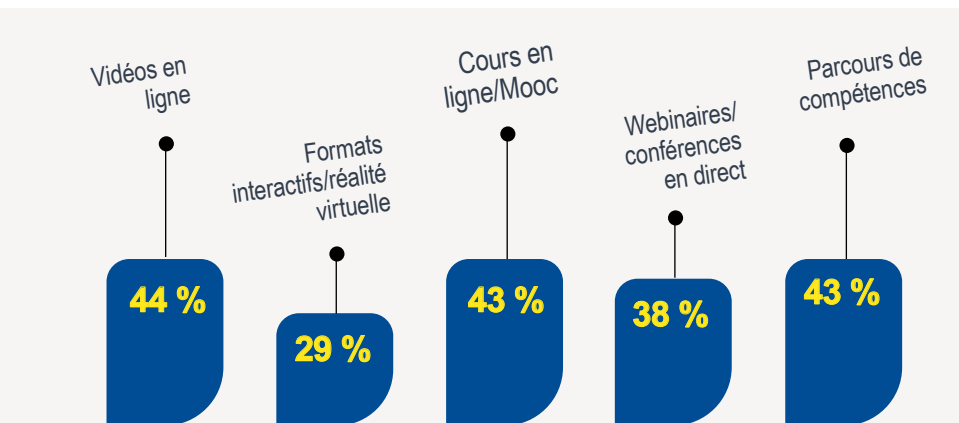
Infographie
Centre Inffo

Source : www.edflex.com

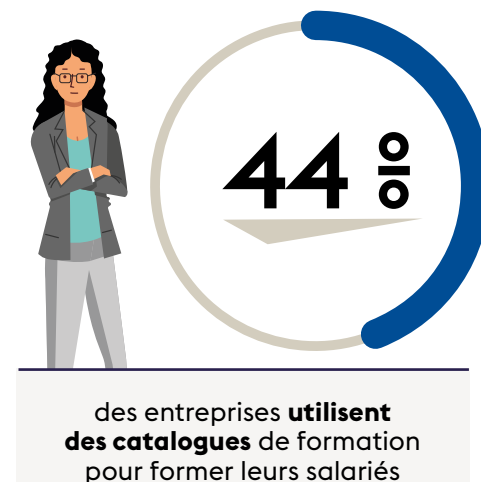
LES RESPONSABLES FORMATION JUGENT LES FORMATIONS RÉUSSIES PAR RAPPORT...



LES FORMATS PRÉFÉRÉS DES APPRENANTS EN 2024



CINQ THÉMATIQUES DE FORMATION PRIORITAIRES EN 2024



Le Printemps des compétences et des métiers à venir, organisé les 23 et 24 avril à Paris par Centre Inffo et Universcience, a rassemblé 1 400 participants.

Printemps des compétences et des métiers à venir

LA FLORAISON D'INITIATIVES DE L'ANNÉE EUROPÉENNE DES COMPÉTENCES

En mai 2023, les institutions de l'Union européenne lançaient l'Année européenne des compétences. C'est l'heure du bilan ! En France, 142 projets ont été labellisés à ce titre. Une manière de mettre en valeur des projets innovants, comme l'a établi le "Printemps des compétences et des métiers à venir", événement organisé par Centre Inffo et la Cité des métiers / Universcience, les 23 et 24 avril 2024, à Paris. L'occasion de présenter et de valoriser ces initiatives. Pour les intervenants, les transitions en cours impactent le marché du travail de manière différenciée, mais créent de nouveaux besoins partout. Le manque de compétences, ou leur inadéquation au marché du travail, est un risque pour la compétitivité. Pour y répondre, une coopération au niveau européen, national et régional apparaît indispensable.

UNE ANNÉE POUR PROMOUVOIR LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

Les labellisations “Année européenne” ont mis en valeur les compétences attendues pour les métiers de demain, celles des métiers en tension qui recrutent aujourd’hui, des actions et des modalités innovantes, motivantes, inspirantes pour les acquérir. Les intervenants des tables rondes du Printemps des compétences ont appelé à la poursuite des nécessaires coopérations.

Sarah Nafti

L’objectif de l’Année européenne des compétences (AEC), arrivée à son terme en mai 2024, était de donner “une impulsion” aux acteurs de la formation et de l’emploi et de valoriser des projets, comme l’a expliqué Marianne de Brunhoff, coordinatrice adjointe de l’AEC, lors du Printemps des compétences, le 23 avril 2024. Parmi les 142 événements labellisés AEC organisés en France, “la moitié concernait le développement des compétences des adultes et le développement de l’alternance”, souligne Geoffroy de Vitry, haut-commissaire à l’enseignement et à la formation professionnels. Au-delà du volume de formation, se trouve la question de sa qualité, sur laquelle “on peut toujours faire mieux. (...) Si on n’agit pas dès à présent sur les compétences, l’écart entre les besoins et les compétences disponibles va s’aggraver”. Parmi les chantiers mis en œuvre par le gouvernement, Geoffroy de Vitry cite la réforme de la voie professionnelle, qui a pour but “d’améliorer le taux d’insertion durable dans l’emploi”, mais aussi le développement de l’apprentissage et le soutien à la mobilité européenne des apprentis.

Pacte des compétences

“Les trois quarts des entreprises ont des difficultés de recrutement”, pointe Ann Branch, cheffe d’unité, responsable de l’agenda des compétences à la Direction générale emploi, affaires sociales et inclusion de la Commission européenne. Cette pénurie représente “un danger pour la compétitivité européenne”. Personne ne peut relever ce

Les équipes de la Cité des métiers/Universcience et de Centre Inffo, organisateurs du Printemps des compétences et des métiers à venir les 23 et 24 avril à Paris, fréquenté par 1 400 participants.



Louis-Charles Viossat, président de Centre Inffo.



Bruno Maquart, président d’Universcience.

défi seul, assure-t-elle. La coopération est l’enjeu du “pacte des compétences” lancé en novembre 2020 : “3,5 millions de personnes ont été formées grâce à ce pacte.” Ann Branch espère que l’Année européenne des compétences aura permis de faciliter la coopération et l’implication des parties prenantes : “Désormais, le sujet des compétences est une priorité sur les agendas des gouvernements nationaux.”

Ces promesses à tenir

“Comment faire, dans les territoires, pour que la commande publique corresponde aux besoins des entreprises sans tomber dans l’adéquationnisme ?”, interroge David Margueritte, vice-président de la commission éducation, orientation, formation et emploi à Régions de

Geoffroy de Vitry, haut-commissaire à l’enseignement et à la formation professionnels.



Ann Branch, cheffe d’unité responsable de l’agenda des compétences, DG emploi, affaires sociales et insertion, Commission européenne.

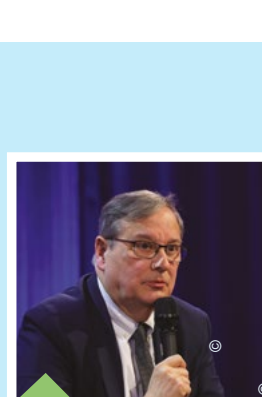


Marianne de Brunhoff, coordinatrice adjointe de l’Année européenne des compétences.

France. Pour lui, le sujet majeur est celui de l’orientation : “Certains métiers sont difficiles à vendre, et parfois, les promesses ne sont pas tenues.” Cela devient “un problème sociétal”. Par exemple, le secteur du bâtiment, déjà en pénurie de main-d’œuvre, a besoin de 200 000 personnes supplémentaires pour répondre aux besoins de rénovation énergétique. Le manque crée une tension immobilière. L’une des solutions est d’aller chercher les personnes les plus éloignées de l’emploi. De ce point de vue, “le Pic³ est une réponse efficace” dans la mesure où il permet “d’accroître le nombre de places de formation et d’expérimenter de nouvelles façons de former”.

Ingénierie européenne inexploitée en France

Pour Pierre Courbebaisse, co-président de la commission éducation formation du Medef, “l’Europe apporte une ingénierie en matière de formation qui est inexploitée en France”. Il incite par exemple les entreprises “à prendre le virage des badges”, en matière de certification. Laurent Escure, secrétaire général de l’Unsa, rappelle que “la France est souvent à la traîne des standards européens en matière de productivité”



Pierre Courbebaisse, co-président de la commission éducation formation, Medef.



David Margueritte, vice-président de la commission éducation, orientation, formation et emploi, Régions de France.



Laurent Escure, secrétaire général, Unsa.

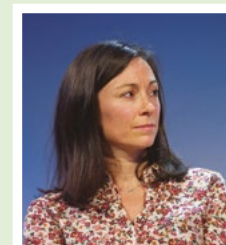
et il l’impute à “l’inadéquation des compétences aux métiers”, mais aussi aux managers, qui doivent être formés, comme les autres salariés, afin de donner “envie de s’investir, de se reconverter, de se former”. Laurent Escure estime indispensable “la mutualisation des moyens publics et privés pour développer la formation tout au long de la vie”, sinon “les petites entreprises ou les secteurs en difficulté auront du mal à former”.

Pénurie d’emploi ou de main-d’œuvre ?

“En matière d’emplois et de compétences, tous les pays font face aux mêmes enjeux, mais pas dans les mêmes termes”, constate Anousheh Karvar, déléguée du gouvernement auprès de l’OIT (Organisation internationale du travail). L’Europe souffre d’une pénurie de main-d’œuvre pendant que dans le reste du monde, “le sujet est plutôt celui de la pénurie d’emploi, face à une population jeune”.

REPÈRES

LES INITIATIVES D’ENGIE SOLUTIONS



Pauline Le Fiblec, directrice compétences & formation, Engie Solution.

Parmi les projets labellisés AEC, Pauline Le Fiblec, directrice compétences et formation chez Engie Solutions, a présenté deux initiatives : son entreprise a créé un parcours de formation pour les demandeurs d’emploi, avec le dispositif de POE (préparation opérationnelle à l’emploi), en collaboration avec France Travail. Un parcours de 400 heures, dont un quart en immersion sur site. En Île-de-France, où il a été déployé, le taux de retour à l’emploi est de 85 %. Ce dispositif est désormais élargi à Lille et Marseille et 56 demandeurs d’emploi sont en cours de formation. L’autre projet labellisé vise les salariés, avec un accompagnement au développement des compétences de 200 heures. Depuis 2021, “300 salariés ont obtenu une certification”.



1. Plan d’investissement dans les compétences.



Anousheh Karvar, déléguée du gouvernement auprès de l'OIT et des G7-G20 travail-emploi.



Olivier Las Vergnas, professeur en sciences de l'éducation et de la formation, Université de Paris-Nanterre.

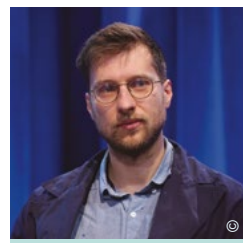
“L'Europe apporte une ingénierie en matière de formation qui est inexploitée en France”

- L'Inde, par exemple, a une population qualifiée, mais pas assez d'emplois qualifiés pour y répondre. Pour Anousheh Karvar, “l'éléphant dans la pièce”, sujet très controversé, est celui de la migration des compétences. Mais il pose des difficultés : “Il faut éviter la fuite des cerveaux dans les pays en développement, et les pays développés veulent protéger les emplois locaux.” En outre, “le ralentissement de la croissance

REPÈRES

PRIORITÉ À LA FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI

L'effort des Conseils régionaux se concentre sur la formation des demandeurs d'emploi. Étienne Martin, directeur général adjoint au pôle formation professionnelle et apprentissage de la Région Île-de-France, indique qu'en 2017, leur taux d'accès à la formation n'était que de 1 sur 10, contre 1 sur 2 pour les salariés. “En cinq ans, nous avons atteint 1 sur 5, mais cela reste trop peu.” Entre 2018 et 2023, la Région a dépensé “entre 600 millions et 1 milliard d'euro” pour la formation des demandeurs d'emploi “avec un recentrage sur les métiers en tension” et en visant les personnes les plus éloignées de l'emploi. Avec l'organisation des JO, le BTP, la sécurité et l'accueil hôtellerie-restauration ont vu leurs besoins augmenter, incitant la Région à proposer davantage de formations. Pour Étienne Martin, l'Année européenne des compétences était l'occasion de regarder ce qui se fait ailleurs, notamment dans les pays du Nord, plus performants sur la formation des chômeurs.



Étienne Martin, adjoint au DGA du pôle formation professionnelle et apprentissage, Région Île-de-France.



Stefano Scarpetta, directeur de l'emploi, du travail et des affaires sociales, OCDE.

mondiale fait baisser la qualité de l'emploi”. De plus en plus d'emplois sont informels, en dehors de la législation, et ne permettent pas d'assurer un revenu convenable. Or, les transitions “ne seront pas gérables dans un univers de travail informel”, estime Olivier Las Vergnas, professeur en sciences de l'éducation et formation à l'Université Paris Nanterre, et créateur de la Cité des métiers de Paris, hôte de l'événement.

Impact énorme sur la demande en compétences

“Les transitions démographique, numérique et écologique ont un impact énorme sur la demande en compétences”, confirme Stefano Scarpetta, directeur de l'emploi, du travail et des affaires sociales à l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques), qui plaide pour un plus grand investissement dans l'analyse et la prospection. “La transition numérique, par exemple, génère énormément d'incertitudes. 28 % des métiers vont être impactés de manière très importante. Avant, la robotisation promouvait les compétences hautement qualifiées. Aujourd'hui, elle peut augmenter les capacités des travailleurs intermédiaires.” Soit, pour Stefano Scarpetta, un outil pour réduire les inégalités salariales “si elle est bien gérée”. Olivier Las Vergnas juge que le recours “massif” à l'IA générative dans l'éducation aura “un impact colossal” sur la formation. Il faut passer “du stade de l'inquiétude à celui de la prise en considération” : a-t-on le droit de l'utiliser, et si oui, comment le formaliser ? Et ensuite viendra “le stade de l'anticipation”. Ce qui implique, notamment, de réfléchir à des référentiels de compétences qui intégreront ces nouveaux usages.

Disparités d'accès à la formation

La formation tout au long de la vie est une manière de répondre à l'inadéquation des compétences des travailleurs. Or, “dans tous les pays de l'OCDE, il y a des différences d'accès à la formation très importante entre les salariés qualifiés et non qualifiés, les hommes et les femmes, les jeunes et les seniors”, regrette Stefano Scarpetta. Il faut donner les moyens à tout le monde de pouvoir se former. ●

COMPÉTENCE(S) : DES RECONNAISSANCES MULTIPLES

Quelle reconnaissance pour nos compétences ? Des traditionnels diplômes aux micro-certifications en passant par les badges numériques, les possibilités sont multiples. Aperçu lors d'une table ronde du Printemps des compétences.

Nicolas Deguerrey



De gauche à droite : Ariane Fréhel (Cnam), Gabriel Kourchid (Dafpic), Laurent Sovet (Université Paris-Cité), Gladys Vidal (Caisse des dépôts), Anne Jacquelin (Universcience), lors de la table ronde “Reconnaissance de nos compétences”, le 23 avril 2024.

Dans un monde concurrentiel, être compétent, c'est bien, le faire savoir, c'est indispensable. C'est tout l'enjeu de la “reconnaissance” des compétences.

Exemple avec le Cnam, qui dispose d'une offre élargie pour faire reconnaître ses quelque 700 parcours de formation. Il propose désormais des “micro-certifications”. Objectif ? “Développer ou renforcer des savoirs, aptitudes et compétences spécifiques ou expertes dans des thématiques innovantes, directement et immédiatement applicables dans votre contexte professionnel”, formule l'établissement. Conçues pour être “faciles d'accès, modulaires et flexibles”, ces micro-certifications combinent théorie et pratique sur une durée de 7 à 30 heures. Pour quelle reconnaissance ? Ni diplôme ni titre, mais un “certificat numérique” à valoriser sous forme de badge numérique. “Il ne s'agit pas d'apprendre un métier, mais d'acquérir une ou deux compétences, qui pourront être mises en œuvre immédiatement à l'issue de la formation en contexte professionnel réel”, explique Ariane Fréhel, directrice nationale des formations.

Passeport de compétences

Reste qu'il peut devenir compliqué pour les individus de tracer leur parcours et pour les entreprises de s'y retrouver. C'est tout l'intérêt du “passeport d'orientation, de formation et de compétences” présenté par Gladys Vidal, responsable unité Parcours usagers et services innovants à la Caisse des dépôts. Créé par la loi “Avenir professionnel” de 2018, ce “passeport”, accessible à tout titulaire d'un compte personnel de formation et sécurisé, permet à l'individu “d'identifier et de répertorier l'ensemble des données qui construisent son parcours professionnel”. Aujourd'hui disponible en version beta sur le site de la CDC, le service permet d'organiser ces données sous forme de CV et d'en partager tout ou partie avec les acteurs de son choix.

Apprendre à s'orienter

En amont, la construction d'un parcours répondra d'autant plus aux aspirations des individus que ceux-ci détiennent les clés pour se repérer. C'est l'objet du programme Avenir(s) coordonné par l'Onisep et qui vise à produire un référentiel des compétences à s'orienter à destination du collège et du lycée. En cours de conception, à partir d'une recherche-action menée dans les 18 académies, le référentiel identifie 15 compétences organisées en trois blocs : trouver une information fiable, découvrir et cultiver ses ambitions, se construire et se projeter dans un monde en mouvement. Maître de conférences en psychologie différentielle à l'Université Paris-Cité, partenaire du projet, Laurent Sovet souligne les enjeux de justice sociale qui sous-tendent la diffusion de la compétence à s'orienter, pour que s'exerce véritablement le droit à l'orientation et à la formation tout au long de la vie. ●

REPÈRES

CLÉA AU RENDEZ-VOUS

Alors que le 100 000^e certificat CléA sera délivré en octobre, Gabriel Kourchid, conseiller formation à la Dafpic¹ de l'académie de Paris, souligne l'originalité du certificat de connaissances et de compétences professionnelles créé par les partenaires sociaux : être à la fois un référentiel et un dispositif. Il le rappelle, ce certificat basé sur les compétences-clés est une véritable “ingénierie de formation pour adultes, qui facilite l'expression de la compétence”.

 1. Délégation académique à la formation professionnelle initiale et continue.

UNE RECONVERSION PROFESSIONNELLE, OUI, MAIS PAS N'IMPORTE COMMENT



De gauche à droite : Laetitia Gamrasni (Transitions Pro), Mickael Da Silva Nunes (France Travail), Françoise Gérard (Centre Inffo), Gaëlle Facorat (DABM Créteil), Marlène Pillet-Née (Avenir Actifs).

Exercer le même métier toute sa vie n'est plus la norme. Aujourd'hui, les salariés connaissent plusieurs vies professionnelles, par choix ou nécessité. Vers quels acteurs se tourner pour réussir sa reconversion ? C'était l'enjeu d'une conférence animée dans le cadre du Printemps des compétences et des métiers à venir.

Jonathan Konitz

Un actif sur cinq prépare une reconversion professionnelle. C'est l'un des enseignements du 5^e baromètre de la formation et de l'emploi 2024 réalisé par Centre Inffo¹, les 18-24 ans étant particulièrement représentés dans cette tendance (39 %), tout comme les demandeurs d'emploi (35 %). “Les trois principales raisons d'une reconversion, c'est : mon métier actuel ne me correspond plus et ne me satisfait plus sur le plan personnel, je rencontre des difficultés à trouver un emploi dans ma zone géographique, et je suis inapte à occuper mon poste à cause de soucis de santé”, résume Mickaël Da Silva, responsable d'équipe à l'agence France Travail Ney (Paris 18^e).

La carte du conseil en évolution professionnelle

Le “début de l'histoire, relève Marlène Pillet-Née, chargée de partenariat au sein d'Avenirs Actifs Île-de-France, c'est le conseil en évolution professionnelle (CEP).” Cette étape critique permet d'aider le salarié “à faire un choix éclairé, de réfléchir à sa situation professionnelle et d'enclencher une reconversion” si nécessaire.

Au-delà de l'aspect réflexion pure, le CEP permet de mobiliser une série de dispositifs (VAE, bilan de compétences, etc.). En sollicitant ce service public, l'utilisateur n'a pas obligation de prévenir son employeur. À lui d'approcher le bon opérateur selon sa situation personnelle : Avenir Actifs (salariés du privé et indépendants), France Travail (demandeurs d'emploi), le réseau des Missions locales (jeunes moins de 26 ans), Cap emploi (personnes en situation de handicap) ou l'Apec (cadres). Une carte permet de les localiser près de chez soi sur le site Mon-cep.org.

Le projet de transition professionnelle

Après un recours au CEP et/ou à un bilan de compétences, le projet de transition professionnelle (PTP) permet d'entrer dans le vif du sujet. “Vous avez construit un projet nécessitant de passer par la case formation, détaille Laetitia Gamrasni, chargée de partenariat Transitions Pro Île-de-France, et ce que vous allez nous demander, c'est le financement de cette formation et le maintien de votre rémunération. La formation doit être plutôt longue, diplômante, et entraîner un vrai changement de métier.” Une commission mixte paritaire valide ou non le dossier.

Sont concernés les salariés de droit privé (CDI, CDD, intérimaires, intermittents du spectacle). Un demandeur d'emploi peut ouvrir des droits au PTP “en prenant un CDD d'au moins quatre mois sur l'année, consécutifs ou non”, conseille-t-elle. L'employeur sera informé du projet de son salarié, et devra délivrer une autorisation d'absence si la formation a lieu sur le temps de travail.

L'immersion pour se confronter à la réalité

France Travail propose lui aussi une série d'outils, dont l'immersion facilitée. Elle permet de découvrir la réalité d'un métier sur le terrain, “pas plus d'un mois, dans l'idéal une ou deux semaines”, tempère Mickaël Da Silva. Il met en garde sur la reconversion professionnelle au sens large : “On ne démissionne pas d'un poste pour faire une reconversion sans sécuriser en amont (exemple : recours au CEP), sinon cela a un impact sur l'indemnisation.”

Comprendre : pour se consacrer à 100 % à son projet de manière sereine, mieux vaut ne pas agir sur un coup de tête, sous risque de perdre pied financièrement. ●

Réfléchir à sa situation professionnelle, faire un choix éclairé, enclencher une reconversion”



1. Lire dans Inffo formation n° 1074, pp. 2 à 4.

Étude du Céreq

EXPERTISE

LES ENTREPRISES FRANÇAISES OPPORTUNISTES EN MATIÈRE DE FORMATION

Mireille Broussous, journaliste

Les entreprises françaises considèrent davantage que celles des autres pays européens la formation comme un levier de développement économique. Et elles saisissent toutes les opportunités pour bénéficier des aides publiques. C'est ce que révèle l'enquête parue dans le Bref du Céreq “Formation professionnelle en entreprise, la France se distingue de ses voisins européens”.



1 DES ENTREPRISES TRÈS IMPLIQUÉES DANS LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les chercheurs du Céreq ont sélectionné des critères – identification des compétences, organisation et planification de la formation, etc. – évaluant la façon dont les entreprises européennes intègrent la formation dans leur stratégie. La France est particulièrement investie dans ces processus. Elle “fait partie des pays comptant les plus importantes parts d'entreprises avec une personne ou un service responsable de l'organisation de la FPC ou avec un budget de formation (62 %”, indique le Céreq, qui s'appuie sur les données 2020 de l'enquête CVTS (Continuing vocational training survey). Alors qu'en moyenne 27 % des entreprises évaluent régulièrement leurs besoins en compétences, en France (comme en Finlande, Suède et Espagne) cette proportion atteint 39 %. Contrairement à de nombreux pays qui recrutent de nouvelles

personnes afin de satisfaire leurs besoins en compétences, en France “l'option de la formation est particulièrement privilégiée par les entreprises”.

2 S'ADAPTER, OUI, SE TRANSFORMER, MOINS

Dans l'Hexagone, traditionnellement, la formation passe par des cours et des stages. De ce fait, le pays a pris du retard par rapport à ses voisins en matière de formation en situation de travail. C'est à partir de 2015, et plus encore durant la période du Covid, que les entreprises ont rattrapé leur retard, 39 % d'entre elles y recourant. Il s'agissait “de répondre à leurs besoins immédiats dans un contexte de crise, en recentrant la formation sur les compétences métiers”, explique le Céreq. Mais dès 2021, elles ont renoué avec leurs formats de prédilection : cours et stages. “La part d'entreprises formatrices en situation de travail en France a retrouvé son niveau de 2015, témoignant de leur capacité

à s'adapter et non à modifier durablement leurs pratiques.”

3 EFFETS D'AUBAINE

Les entreprises françaises se distinguent par “le caractère opportuniste de leurs pratiques dans le contexte des mesures incitatives en faveur de l'accueil d'apprentis”, souligne le Céreq. Ainsi, 71 % d'entre elles utiliseraient “les capacités productives de leurs alternants tout en leur permettant de se former, pour une moyenne européenne de 52 %”. Le recours accru à l'apprentissage “reste lié aux aides apportées aux entreprises”, estime l'enquête. En 2015, 33 % des entreprises hexagonales utilisaient l'apprentissage, elles étaient 49 % en 2020, tandis que la moyenne européenne est restée stable aux alentours de 32 %. Les PME françaises ont suivi le mouvement. 44 % d'entre elles ont accueilli des apprentis en 2020, contre une moyenne européenne de 29 %.